

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, INSENTIF, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Disusun oleh:

DANANG RISA PUTRA

B100120143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, INSENTIF, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta)**

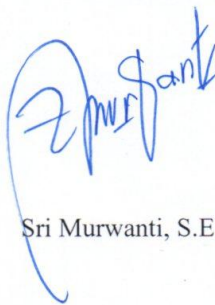
NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

DANANG RISA PUTRA
B100120143

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Sri Murwanti, S.E., M.M.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, INSENTIF, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta)**

OLEH

DANANG RISA PUTRA
B100120143

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari sabtu, 5 januari 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. Moechamad Nasir, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sri Murwanti, S.E., M.M.
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Rini Kuswati, S.E., M.M.Si
(Anggota Dewan Penguji)

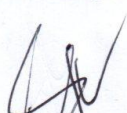
(.....)
(.....)
(.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta


Dr. H. Syamsudin, MM
NIK. 131602918


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya sesuai hukum.

Surakarta, 18 Februari 2019

Penulis



DANANG RISA PUTRA
B100120143

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, INSENTIF, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. Andalan Finance Cab. Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Finance Cab. Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andalan Finance Cab. Surakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui studi lapangan berupa kuesioner secara personal. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini memiliki beberapa temuan, pertama yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang kedua yaitu kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ketiga insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang keempat disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Kompensasi, dan Motivasi.

Abstract

The aim of this research to analyze influence of motivation, compensation, insentive, and work dicipline to employee performance on PT. Andalan Finance Cab. Surakarta. The population of this research is all employees of PT. Andalan Finance Cab. Surakarta. Data collection method using field study in form of personal questionnaire. Analysis tools in this research uses multiple linear regression. Based on the result are found some finding, the first is motivation has significant influence to employee performance, the second is compensation has significant influence to employee performance, the third is insentive has significant influence to employee performance, and the fourth is work dicipline has significant influence to employee performance.

Keyword: *Work Dicipline, Insntive, Employee Performance, Compensation, and Motivation.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti kepemimpinan, pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Tentunya setiap instansi memerlukan

pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, terampil dalam melaksanakan pekerjaan, cekatan, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi dengan harapan dapat meningkatkan semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dan membuat nyaman. Namun dalam kenyataannya pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja mereka belum memuaskan, akibatnya tujuan instansi tidak tercapai (Mathis and Jackson, 2009). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, dengan kata lain arti motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang agar mendorong semangat kerja karyawan, meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan (Mathis & Jackson, 2009).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun

guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerjanya (Umar, 2011:16). Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Ketika kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas dan beban yang dirasakan, maka kinerja yang dihasilkan akan optimal. Begitu juga sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan pegawai, maka akan menciptakan kinerja yang tidak optimal.

Faktor disiplin kerja perlu menjadi perhatian yang serius dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Harlie, 2012). Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standards"*. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Haiman dalam Nawawi (2006) juga mengatakan "disiplin adalah suatu sikap kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Baharuddin et al., 2012). Ketiga pendapat tersebut memberikan penegasan bahwa disiplin merupakan faktor yang sangat penting dalam perkembangan karakteristik kepribadian seorang pegawai seperti tanggung jawab, ketekunan, percaya diri, dan sifat mengontrol diri juga dapat serta dapat mempertahankan dan mengembangkan perilaku yang tepat dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan Finance Cab. Surakarta.

- b. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.
- c. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.
- d. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Aslam et al., 2015). Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja (Mathis & Jackson, 2009).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Mathis & Jackson, 2009). Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan,

kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi (Mathis & Jackson, 2009). Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya (Waiyaki, 2017).

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangsih mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerjanya (Umar, 2011). Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan. Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan). Ganjaran nonfinansial seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasikan yaitu ganjaran-ganjaran berupa pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi (Ramzan et al., 2014).

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan

insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Gary Dessler, 2009). Insentif menurut Hasibuan (2002) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan insentif menurut Martoyo (2007) pengupahan insentif adalah yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam organisasi/perusahaan. Adapun pengupahan insentif dimaksudkan untuk member upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Segala macam kebijaksanaan tidak akan mempunyai arti jika tidak didukung para pelaksananya. Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Erma Safitri, 2013). Sedangkan menurut Rivai (2013) dalam Aris Baharuddin dan Taher (2012), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang telah berlaku. Amran (2009) juga mengatakan bahwa disiplin mengandung makna proses “latihan yang memperkuat”, “koreksi dan sanksi”, “kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan”, dan “sistem aturan tata laku”.

Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Sulistiani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan, disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja pada organisasi. Rivai (2013) menyatakan bahwa terdapat 5 macam dimensi disiplin kerja yaitu :

- a. Kehadiran.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.

- c. Ketaatan pada standar kerja yang berlaku.
- d. Tingkat kewaspadaan yang tinggi.
- e. Bekerja etis.

Jadi disiplin kerja adalah suatu perasaan bertanggung jawab, yang ditunjukkan oleh karyawan untuk perusahaan dimana dia bekerja. Dari pengertian Aris Baharuddin (2013), menyebutkan beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

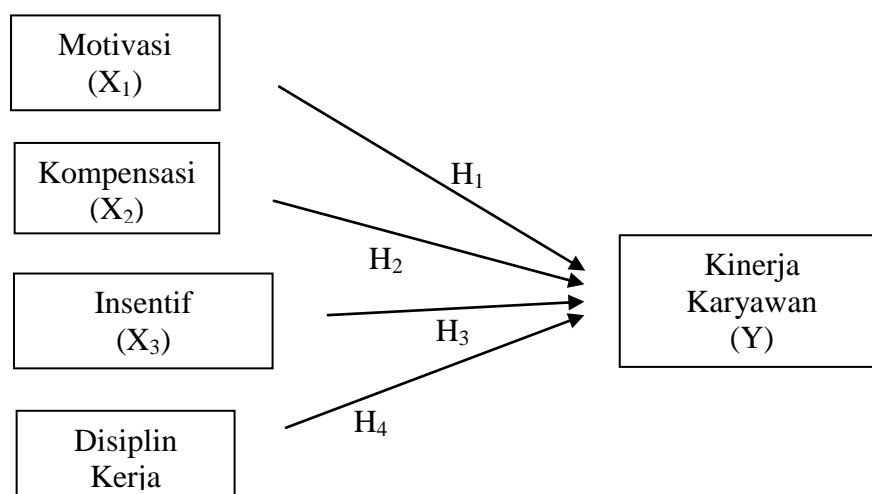
- a. Frekuensi kehadiran karyawan di kantor pada hari kerja serta ketepatan jam masuk dan saat pulang kerja.
- b. Ketaatan pada peraturan yang berlaku.
- c. Ketaatan pada standar kerja yang telah ditentukan.
- d. Etika kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Hasibuan (2002) menyebutkan 8 indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk menjadi lebih disiplin.

2. METODE

Jenis penelitian skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini terdiri dari motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja sebagai *independent variable* serta kinerja karyawan sebagai *dependent variable*. Populasi dalam penelitian yakni seluruh seluruh karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta. Indikator dalam mengukur motivasi karyawan antara lain kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan ego (penghargaan diri), dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi antara lain finansial (gaji, insentif, komisi/bonus, tunjangan, asuransi) dan kompensasi non-finansial (jabatan, fasilitas, dan lain sebagainya). Indikator yang digunakan dalam mengukur insentif antara lain pemberian bonus, pemberian penghargaan, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, serta pemberian tunjangan

dari perusahaan kepada karyawan. Indikator yang digunakan dalam mengukur disiplin kerja antara lain (tujuan dan kemampuan, kehadiran, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan). Indikator pengukuran kinerja karyawan antara lain kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), ketepatan waktu (*timelines*), pengetahuan dan penguasaan alat dan mesin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Sampel yang diambil atau digunakan berjumlah 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer yang bersumber dari kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Coefficient Beta	Beta	t_{hitung}	p
(Constant)	-1,063		-0,436	0,664
Motivasi (X1)	0,227	0,209	3,246	0,002
Kompensasi (X2)	0,709	0,647	9,519	0,000
Insentif (X3)	0,267	0,201	2,775	0,007
Disiplin Kerja (X4)	0,186	0,138	2,013	0,047
$R^2 = 0,621$				
$F_{hitung} = 38,956$ (sig. 0,000)				

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji t diperoleh bahwa motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwa nilai $F_{sig.}$ $0,000 < 0,05$, artinya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja merupakan model yang tepat dan dapat diterima untuk menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan sebesar 62,1%.

Hasil yang dilakukan oleh Obi-Nwosu *et al.* (2013), Sabella (2016), dan Resti Nandania (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menunjukkan seberapa cukup upah/gaji memenuhi kebutuhan pokok, atasan dan rekan kerja mempedulikan kehadiran antar karyawan, serta perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk mengembangkan kreativitas, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan dengan hadir tepat waktu serta tak pernah mangkir dari pekerjaan dan karyawan mampu mengoperasikan alat dan mesin dengan baik guna menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil ini juga mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Katsikea *et al.* (2011) dan Matic *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menunjukkan bagaimana perusahaan memberikan jabatan karyawan sesuai dengan keahlian, pemberian balas jasa yang sesuai, serta pemberian kelonggaran dalam menyelesaikan pekerjaan selanjutnya bila pekerjaannya telah selesai, maka hal tersebut akan meningkatkan produktivitas dari perusahaan karena karyawan nantinya mampu menyelesaikan berapapun jumlah produk yang harus diproduksi dan secara tidak langsung hal tersebut akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Hasil pengujian pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta diperoleh bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Insentif menunjukkan bagaimana perusahaan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta memberikan bonus kepada karyawannya bila mencapai batas minimum atau lebih dari target yang telah ditetapkan. Dalam pemberian insentif kepada karyawannya, perusahaan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta telah menerapkan kebijakan manajemen yang cukup adil bagi para karyawannya, hal tersebut ditunjukkan dari pemberian apresiasi kepada karyawan yang pencapaian kerjanya baik, serta melakukan penilaian kinerja dengan obyektif. Sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat.

Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan bagaimana PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta memberikan prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan para manajer PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilakunya serta upaya manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, insentif, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalan *Finance* Cab. Surakarta.

Penelitian dimasa mendatang sebaiknya menggunakan *mix method* (kuantitatif dan kualitatif) agar memperoleh hasil yang lebih akurat dan signifikan. Hal ini disebabkan untuk menilai kinerja karyawan memerlukan

banyak variabel yang harus diukur. Lalu untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada dua atau lebih perusahaan *Finance* di Surakarta yang sejenis, hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat membandingkan tingkat kinerja para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anyango, C. A. (2015). Effects of Leadership Styles on Employee Performance. *Human Resource, 1*, 92.
- Aslam, A., Ghaffar, A., Talha, T., & Mushtaq, H. (2015). Impact of compensation and reward system on the performance of an organization: an empirical study on banking sector of pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences, 4*(08), 319–325.
- Asrar-ul-haq, M., & Kuchinke, K. P. (2016). Impact of leadership styles on employee's attitude towards their leader and performance: Empirical evidence from Pakistani banks. *Future Business Journal, 2*(1), 54–64.
- Babatunde, O. (2015). The Impact of Leadership Style on Employee ' s Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research, 5*(1), 193–206.
- Baharudin dan Eza Nur. 2012. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jogjakarta: AR-Ruzz Media.
- Budiyo, A. H. (2004). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 10*. Jakarta: PT. Indeks.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10*, No. 4.
- Hasibuan, MSP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource* (10th ed.). Mason: Thomson South-Western.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking

Sector of Pakistan) Islamia University of Bahawalpur Research Scholars of Department of Management Sciences. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 302–309.

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.

Scott, P. G., & Pandey, S. K. (2005). Red Tape and Public Service Motivation. *Review of Public Personnel Administration*, 25(2), 155–180. <http://doi.org/10.1177/0734371X04271526>

Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance : An Empirical Study of Software Houses in Pakistan, 5(2), 9.

Umar, H. (2001). *Metode Penelitian dan Pengaplikasian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

Waiyaki, E. W. (2017). Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi. *Journal of Management and Business*, 1–92.

Yalew, F. (2016). The Effect of Leadership Styles on Employees ' Job Satisfaction in Program for Appropriate Technology in Health Advisor : Dr . Abeba Beyene Mengistu. *Journal of Business Administrations*, (May), 1–67.